

Penerapan etos kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang

Fayza Afrillia

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: 200501110064@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

Penerapan; etos kerja; kinerja; karyawan; sumber daya manusia

Keywords:

Application; work ethic; performance; employee; human resources

ABSTRAK

Abstrak Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui penerapan etos kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain membahas mengenai etos kerja karyawan, artikel ini juga akan menyoroti pentingnya peran lingkungan kerja yang baik dalam organisasi. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa etos kerja perlu diterapkan di organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa etos kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada PT. Pos

Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang masih belum seluruhnya menerapkan etos kerja yang baik dalam melayani nasabah dan berinteraksi serta bekerja sama dengan rekan kerja. Perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila memiliki sarana dan prasarana yang baik, selain itu juga ditunjang dengan etos kerja para karyawannya.

ABSTRACT

This research aims to determine the application of employee work ethic to employee performance at PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang. This research uses qualitative research methods. Apart from discussing employee work ethic, this article will also highlight the important role of a good work environment in an organization. This research also provides results that work ethic needs to be applied in organizations to achieve organizational goals. The research result explain that work ethic has a positive and significant impact on employee performance. Employees at PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) still does not fully implement a good work ethic in serving customers and interacting with colleagues. A company can achieve success if it has good facilities and infrastructure, apart from that it is also supported by the work ethic of its employees.

Pendahuluan

Dalam dunia modern ini, pengetahuan yang semakin berkembang akan selaras dengan meningkatnya kebutuhan manusia. Seiring dengan peningkatkan kegiatan organisasi di lingkungan global, maka seluruh organisasi akan berusaha untuk melaksanakan aktivitasnya secara profesional agar meraih tujuan organisasi yang disesuaikan dengan visi, misi serta strateginya. Karyawan sebagai sumber daya manusia



This is an open access article under the CC BY-NC-SA license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

adalah salah satu unsur yang dipakai oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi(Siswanto et al., 2019). Peran dari sumber daya manusia untuk tiap-tiap organisasi baik pemerintah atau swasta sangat krusial serta perlu dioptimalkan (Afiqiah & Diana, 2022). Oleh karena itu, setiap lini organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang bermutu. Keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuannya tidak semata-mata berdasarkan pada sarana dan prasarana yang telah ada tapi juga tergantung pada kinerja karyawannya. Hal ini karena karyawan tidak hanya hanya sebagai obyek dalam menjangkau tujuan organisasi, tetapi juga sebagai pelaku (Syafa'ah & Setiani, 2022).

Menurut Mangkunega, kinerja adalah output kerja yang didasarkan pada kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang telah tertera di *job description* (Yasdianto et al., 2020). Lebih lanjut, kinerja diartikan sebagai raingakian untuk meraih program yang diinginkan. Hal ini melalui strategi organisasi yang dapat dinilai melalui kepuasan dari konsumen dan kontribusinya. Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja bekerja secara optimal (Syafa'ah & Setiani, 2022).

Etos kerja adalah hal yang penting untuk diperaktekkan oleh seorang karyawan. Dengan etos kerja, hasil kerja yang diraih dapat maksimal. Keberhasilan suatu organisasi untuk meraih level kinerja maksimalnya juga dipengaruhi oleh etos kerja para karyawannya. Keberhasilan dalam kompetisi di dunia kerja tidak hanya memerlukan keahlian saja, tetapi juga membutuhkan dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Karyawan dalam sebuah organisasi perlu memiliki etos kerja, karena dengan etos kerja karyawan akan memberikan dampak baik terhadap organisasi(Maswar et al., 2020).

Etos kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meraih tujuan organisasi. Etos kerja ini dapat diwujudkan melalui perilaku kerja yang antara lain dapat dicontohkan seperti disiplin, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja keras dan kejujuran. Hal ini juga selaras dengan indikator etos kerja yang dijelaskan oleh Salamun dalam Priharwantiningsih (2019) yang meliputi kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jaab, rajin dan tekun. Selain itu, Siregar (200: 24) juga mengungkapkan indikator etos kerja sebagai berikut: (1) Kesadaran. (2) Semangat (3) Kemauan (4) Disiplin kerja (5) Inisiatif (6) Produktif (7) Peningkatan (8) Wawasan (Fahmi & Arnu, 2021).

Dalam ajaran Islam juga memiliki sudut pandang yang positif mengenai persoalan dalam etos kerja. Etos kerja dinilai dapat memberikan manfaat dan kesadaran mengenai arti pekerjaan dan tujuan hidup. Etos kerja diyakini memiliki hubungan dengan tujuan hidup manusia seperti memperoleh keberkahan dari Allah SWT. Etos kerja dalam ajaran Islam tidak hanya untuk melakukan pemenuhan kebutuhan hidup juga mencari keridhaan dari Allah SWT (Thaib, 2014).

PT. Pos Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, jasa logistic, jasa keuangan dan jasa properti. Selain itu, PT. Pos Indonesia juga menghadapi transformasi bisnis, seperti dapat memanfaatkan teknologi digital berupa PosAja dan Pospay untuk keperluan mengirim paket dan membayar

tagihan. Adanya kemudahan untuk pembayaran biaya pabean yang kini dapat dibayarkan melalui virtual akun. PT. Pos Indonesia juga menjalin beberapa kerja sama dengan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan non Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Penelitian ini melalui wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang dan para nasabah PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang. Observasi dilakukan selama masa Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada 19 Juni hingga 29 Juli 2023.

Pembahasan

Penerapan Etos Kerja Karyawan Pada Masa Kini

Etos kerja dan kreativitas adalah salah satu poin penting untuk mendukung sumber daya yang kompeten. Etos kerja sendiri akan memberikan pengaruh kepada penilaian dan cara sudut pandang seseorang atau suatu masyarakat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Permasalahan mengenai etos kerja terkadang memberikan pertanyaan lanjutan mengenai hubungan yang saling menopang antara kegiatan yang berhubungan rohani dengan tingkah laku seseorang. Sebagai seorang muslim, pada dasarnya etos kerja merupakan salah satu hal dari bentuk ajaran agama Islam. Hal ini telah dipaparkan dengan jelas di dalam kitab suci Al-Quran.

Dalam beberapa berita yang diluncurkan tahun 2022, didapati bahwa salah satu berita negatif adalah kegiatan indisipliner para pegawai di berbagai platform media, diantaranya korupsi, pelanggaran moral dan etika, baik kepada masyarakat atau dengan rekan kerja. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, maka kepercayaan masyarakat terhadap organisasi terkait akan menurun.

Dalam pelaksanaan kewajiban karyawan sehari-hari, etos kerja seringkali menjadi permasalahan yang repetitif. Dari hasil sebelum penelitian di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang, organisasi ini etos kerja yang tercermin masih kurang baik, Hal ini dapat dicontohkan dengan datang terlambat, tidak menunjukkan rasa hormat kepada karyawan lain, kurang memiliki inisiatif hingga kurang jujur dalam melaksanakan kewajibannya.

Selain itu, hubungan antar karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang dapat dinilai kurang baik, karena terdapat karyawan yang masih membawa hubungan dan permasalahan pribadi ke dalam organisasi, misalkan muncul ketidaksenangan apabila karyawan lain memiliki prestasi yang baik. Lingkungan kerja juga dinilai kurang kondusif, hal ini tercermin pada aset dan fasilitas yang ada di organisasi telah memiliki waktu pakai yang lama, sehingga terjadi kerapuhan dan tidak layak pakai.

Pengaruh Etos Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sukardewi (2013), etos kerja merupakan sebuah perilaku yang timbul atas keinginan dan kesadaran sendiri yang didasarkan pada sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja(HendraWidodo & Susanti, 2018). Selain itu, Sinamo (2011) menjelaskan bahwa etos kerja adalah suatu perangkat perilaku kerja yang positif yang berkaitan

kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai dengan komitmen yang total. Sedangkan menurut Chaplin (2001), etos kerja diartikan sebagai sifat dan karakter suatu masyarakat dalam lingkup nasional atau rasial tertentu. Etos kerja dalam organisasi tidak dapat muncul dengan serta merta, tetapi organisasi harus berusaha dengan yang sungguh-sungguh dengan memberikan kontribusi sumber daya manusia.

Salah satu cara membangkitkan etos kerja para karyawan dapat dilaksanakan dengan pemberian motivasi kerja untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan ketentuan. Etos kerja yang dipraktekkan oleh karyawan memberikan cerminan kepatuhannya terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dipublikasi oleh Salahudina *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan (Afiqiah & Diana, 2022).

Beberapa penilaian dari etos kerja yang meliputi: (1) kerja keras; (2) disiplin; (3) jujur; (4) tanggung jawab; (5) rajin; dan (6) tekun (Fitriyani *et al.*, 2019). Menurut Tasmara (2002) ada beberapa hal penting yang bersinggungan dengan etos kerja seperti: (1) orientasi ke masa depan; (2) menghargai waktu; (3) tanggung jawab; (4) hemat dan sederhana; dan (5) persaingan sehat. Berdasarkan penelitian mengenai etos kerja oleh Saputra, Lengkong dan Trang (2018) yang melaksanakan penelitian Analisis Penerapan Etos Kerja Pada Perangkat Desa Kemang Dua Kecamatan Tompaso, menjelaskan bahwa dalam menerapkan etos kerja yang tepat dapat didasarkan pada motivasi, budaya, sosial politik, lingkungan dan pendidikan yang dimiliki oleh perangkat desa (Mahirah & Setiani, 2022).

Sedangkan kinerja karyawan adalah output kerja yang dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini meliputi perilaku yang berakar dari diri seorang karyawan yaitu usaha secara mental dan fisik (Hadiansyah, 2015). Selain itu, kinerja karyawan dapat dicerminkan melalui indikator-indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas atau target yang dicapai, penyelesaian tugas, tanggung jawab karyawan atas tugas dan alih sebagainya. (Nur Sani, 2018).

Wirawan (2009) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang perpaduan beberapa faktor berikut:

1. Faktor internal karyawan, faktor ini adalah yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor ini adalah faktor bawaan dari seseorang lahir dan merupakan faktor yang didapatkan saat individu itu berkembang.
2. Faktor lingkungan dalam organisasi, faktor ini merupakan faktor yang didapatkan karyawan saat melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dicontohkan seperti dukungan organisasi.
3. Faktor lingkungan luar organisasi, faktor ini berasal dari luar organisasi itu sendiri. Faktor lingkungan eksternal dapat dicontohkan berupa keadaan, kejadian atau situasi yang sedang atau telah terjadi di lingkungan luar organisasi yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan.

Berbeda dengan Wirawan, Simanjuntak (2015) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yakni poin-poin yang berkenaan dengan pendidikan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental serta kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, merupakan hal yang berkenaan dengan lingkungan di tempat kerja dan hal-hal yang bersinggungan dengan bentuk kemakmuran karyawan.
3. Supra sarana. Supra sarana merupakan hal-hal yang bersentuhan dengan bentuk kebijaksanaan pemerintah serta hubungan industri manajerial.

Etos kerja erat hubungannya dengan kinerja karyawan (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Etos kerja merupakan salah satu komponen penting yang sangat dihargai oleh pimpinan di setiap organisasi. Beberapa penelitian terdahulu juga menungkapkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Penelitian yang dijalankan oleh Agus Suhaila (2019) menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Sutarto Wijono (2022) mengungkapkan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan X. Lebih lanjut dalam penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2020 memberikan kesimpulan bahwa etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa (Maswar et al., 2020).

Pentingnya Penerapan Etos Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang

PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, jasa logistik, jasa keuangan dan jasa properti. Selain itu, PT. Pos Indonesia juga menghadapi transformasi bisnis, seperti dapat memanfaatkan teknologi digital berupa PosAja dan Pospay untuk keperluan mengirim paket dan membayar tagihan. Adanya kemudahan untuk pembayaran biaya pabean yang kini dapat dibayarkan melalui virtual akun. PT. Pos Indonesia juga menjalin beberapa kerja sama dengan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan non Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

PT. Pos Indonesia telah memiliki kemampuan dalam memamerkan kreatifitasnya dalam pengembangan di bidang perposan Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan layanan yang telah mencapai 24.000 titik di seluruh Indonesia. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), salah satu aspek penting di dalam organisasi adalah mampu memberikan jasa layanan yang prima. Selain itu, hal ini juga ditunjang dengan nilai-nilai utama budaya perusahaan yang telah tercermin dalam akronim AKHLAK. Akronim ini dapat dijabarkan sebagai Amanah, Kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. PT. Pos Indonesia sebagai organisasi publik juga tidak hanya berorientasi pada keuntungan tetapi juga harus berusaha untuk menyediakan jasa layanan yang terbaik kepada masyarakat.

Di sisi lain, PT. Pos Indonesia membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor sumber daya manusia memegang andil penting dalam meraih tujuan organisasi yang telah disesuaikan dengan visi, misi dan strategi organisasi (Somantri, 2022). Selain itu, Hasibuan (2017) juga

mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah usaha untuk memobilisasi dan mengatur sumber daya manusia agar dapat berpikir serta berperilaku sesuai dengan keinginan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan efektif jika hal ini disokong dengan etos kerja yang baik. Sebagai layanan publik, PT. Pos Indonesia perlu menyuarakan untuk peningkatan dan pemeliharaan etos kerja di dalam organisasi.

Dikutip dari Laporan Tahunan PT. Pos Indonesia pada bagian *highlight* menjelaskan bahwa terdapat peningkatan kinerja keuangan, operasi dan layanan sepanjang 2022 yang disebabkan oleh komitmen dan kerja seluruh insan pos. peningkatan sumber daya manusia dilaksanakan melalui program pelatihan dan peningkatan pengetahuan digital bahkan dilakukan sejak perekrutan karyawan baru. Beberapa dampak yang ditimbulkan oleh transformasi pada tahun 2022 yang berhubungan dengan sumber daya manusia juga muncul pada laporan tahunan ini. Hal ini dapat dicontohkan antara lain:

1. Mendapatkan *talent-talent* terbaik untuk program ikatan dinas dengan Pos Indonesia.
2. *Dashboard monitoring* harian tersedia di level Pusat, Regional, KCU dan KC serta dapat diakses via *mobile*.
3. Peningkatan kepatuhan disiplin operasi.
4. Efisiensi sumber daya manusia.
5. Akselerasi karir bagi millennial dan *woman talent* dalam satu sumber sistem.
6. Kemudahan karyawan mengurus keperluan SDM-nya (*HC Service*) sehingga dapat meningkatkan indeks kepuasan karyawan tahun 2022.
7. Perubahan budaya kerja pegawai yang tercermin dari perbaikan merencanakan kinerja, *monitoring* kinerja, penilaian kinerja, *succession planning* dan *talent management*.
8. Peningkatan produktivitas karyawan sebesar 21,63%.
9. Terjadi peningkatan pemahaman terhadap Budaya AKHLAK PASTI.
10. Meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap QHSSE perusahaan sehingga mengurangi kecelakaan kerja dan lainnya .

PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang salah satu kantor Cabang Utama (KCU) dari total 42 Kantor Cabang Utama (KCU) di Indonesia. Dalam pelaksanaannya, PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang terus berupaya untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. Hal ini terbukti pada beberapa kegiatan yang diadakan di dalam organisasi selama masa Praktek Kerja Lapangan (PKL) berlangsung mulai dari tanggal 19 Juni hingga 29 Juli 2023.

Saat ini, *employee gathering* memang perlu dilakukan oleh organisasi untuk menyiapkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan karyawannya. Hal ini bisa disebut dengan *work life balance*. Ganapathi (2006) menyebutkan bahwa sebuah organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dalam usaha menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan.

Beberapa kegiatan yang dimaksud meliputi Outbound seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang ke Taman Rekreasi Selecta, Kota Batu Provinsi Jawa Timur. Selain itu, karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang juga rutin melaksanakan senam pagi dan upacara bendera pada setiap bulannya. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan tidak hanya untuk memberikan kesegaran

pada kondisi tubuh dan pikiran yang dikarenakan pada padatnya aktivitas kerja, tetapi juga sebagai ajang untuk meningkatkan *soft skills*, memperkuat kebersamaan, mengembangkan keberanian, kekompakkan, meningkatkan kerja sama tim (*building team*). Oleh karena itu, Bapak Achmad Ridwan selaku Executive General Manager (EGM) berharap dengan adanya kegiatan tersebut, etos kerja karyawan dapat meningkat secara tidak langsung. Hal ini juga dengan nilai-nilai utama budaya perusahaan yang dirumuskan dalam akronim AKHLAK.

Dalam satu kesempatan, penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja cukup lama di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang. Ketiga karyawan tersebut telah mendedikasikan hidupnya sebagai karyawan di PT. Pos Indonesia selama lebih dari 20 tahun. Beberapa perilaku yang ditimbulkan oleh ketiga karyawan tersebut selama melakukan pekerjaannya telah menunjukkan etos kerja yang baik. Hal ini tercermin pada wawancara langsung atau pun dari kegiatan sehari-hari, antara lain: berusaha untuk menjaga amanah, jujur dalam menjalankan pekerjaan, memiliki jam kedatangan yang tepat hingga memiliki kesabaran dalam melayani nasabah sebagai salah satu penyedia jasa layanan publik.

Demikian pula hasil wawancara dengan beberapa pensiun PT. Taspen dan PT ASABRI yang mengambil manfaat pensiun di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang, antara lain Ny. Tutik Pratiwi, Bapak Samad, Drs. Gatot Akhmad Husain dan Drs. Monadi Rustamadji. Beberapa alasan pensiun untuk memutuskan mengambil manfaat pensiun di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang yaitu karena para karyawan dan mahasiswa Praktek Kerja Lapangan (PKL) memiliki etos kerja yang baik. Hal ini dapat dicontohkan seperti karyawan memiliki inisiatif untuk membantu para pensiun absen wajah rutin setiap bulan, diberikan informasi mengenai pensiun Taspen dan ASABRI hingga diberikan pendampingan dalam proses pencairan dan mengurus administrasi pensiun.

Tetapi dalam bagian yang lain, etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan belum memberikan nilai yang cukup baik. Hal ini dikarenakan etos kerja yang diberikan tidak hanya kepada para nasabah tetapi juga dengan rekan kerja. Etos kerja yang kurang baik ini yang menjadi permasalahan bersama dalam sebuah organisasi. Contoh dari etos kerja yang kurang baik dari karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang antara lain kurang mau untuk bekerja sama, kurang bertanggung jawab dengan kewajiban yang telah diberikan, kurang disiplin dan lain sebagainya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis serta wawancara dengan karyawan pada bagian pembayaran manfaat pensiun di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama (KCU) Malang sangat mengutamakan peran etos kerja yang baik dalam melayani para pensiun. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan para karyawan, wawancara dengan para pensiun hingga perilaku karyawan yang dapat disaksikan oleh penulis. Etos kerja ini juga selaras dengan nilai-nilai utama budaya perusahaan PT. Pos Indonesia yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa

pensiun dari PT. Taspen dan PT. ASABRI juga memperkuat hasil bahwa etos kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan dan para mahasiswa Praktek Kerja Lapangan (PKL) sudah dirasa cukup dan memuaskan dalam melayani para pensiun.

Tetapi, etos kerja yang kurang baik pada bagian lain perlu diberikan evaluasi dan solusi. Etos kerja yang buruk dari karyawan harus dirubah secara perlahan, hal ini karena karyawan mempunyai kendali atas reaksi terhadap hak-hak yang terjadi di organisasi. Organisasi juga perlu memberikan kontribusinya dalam upaya memperbaiki etos kerja yang buruk dari karyawan.

1. Pimpinan dan manajer dapat memberikan contoh untuk datang lebih awal ke kantor sebelum karyawan.
2. Memiliki sifat professional di dalam bekerja, organisasi harus mengupayakan tidak ada pasangan suami istri yang bekerja di dalam satu tempat atau bagian yang sama.
3. Memberikan apresiasi untuk karyawan yang disiplin, tidak terlambat dalam bekerja dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Afiqiah, F. S., & Diana, I. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo). *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 23(2), 1–12. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v23i2.853>
- Fahmi, I. S., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal FEB UNMUL UNMUL*, 18(3), 472–482. <https://www.neliti.com/publications/9173/pengaruh-pengawasan-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-kejaksaan-tinggi>
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- HendraWidodo, B., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang). *Jurnal Ekonomi*, 13.
- Mahirah, A. M., & Setiani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 457–472. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1864>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Nur Sani, A. (2018). STIE putra bangsa kebumen Telp. 0287-384011 Jl.Ronggowarsito no.18 Pejagoan Page 1. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18, 1–14.
- Siswanto, S., Setiani, S., & Syakur, A. (2019). The Influence of Islamic Work Ethic and

- Job Satisfaction on Organizational Commitment: Islamic Educational Institution Evidence. *Etikonomi*, 18(1), 73–82. <https://doi.org/10.15408/etk.v18i1.7114>
- Somantri, R. F. (2022). Pengaruh Etos Kerja , Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya. *Indonesian Journal of Digital Business*, 2(2), 1–7.
<https://ejurnal.upi.edu/index.php/IJDB/article/view/51879/pdf>
- Syafa'ah, L. M., & Setiani, S. (2022). Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kepemimpinan Demokratis Dan Kinerja Karyawan Pdam Giri Nawa Tirta Kabupaten Pasuruan. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 116. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2344>
- Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 1–9.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 97–116.
<https://doi.org/10.36908/esha.v6i1.143>